

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
PT. ARPENI PRATAMA OCEAN LINE
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH

**Nama : Anika Riana
NPM : 1505160076
Prog. Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ANIKA RIANA
N P M : 1505160076
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT ARPENI
PRATAMA OCEAN LINE MEDAN

Dinyatakan (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

MUTIA ARDA, SE., M.Si

Pembimbing

YUDI SISWADI, SE., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANUKI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ANIKA RIANA

NPM : 1505160076

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ARPENI
PRATAMA OCEAN LINE

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing



YUDI SISWADI, SE., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



H. JANURI, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474 Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Anika Riana
NPM : 1505160076
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.
ARPENI PRATAMA OCEAN LINE MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
20/2/2019	Skripsi & Koreksi	✓	
22/2/2019	Teknik Penelitian, Hasil Penelitian, Penyusunan, Kesimpulan, Saran, Daftar & Pustaka	✓	Koreksi & penulisan
1/3/2019	Abstrak & Pembahasan	✓	Koreksi
4/3/2019	Hasil Penelitian & Pembahasan	✓	Koreksi
9/3/2019	Validasi Data & Lampiran Data	✓	Koreksi
11/3/2019	Hasil revisi Skripsi	✓	

Medan, Maret 2019
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi







Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI S.E, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ANIKA RIANA
N.P.M : 1505160076
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ARPENI PRATAMA OCEAN LINE MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
10/12/2018	Proposal Skripsi Diterima		
11/12/2018	Kata Pengantar & Daftar Isi		Pemulaan & pengantar proposal
	Bab I Pendahuluan		
	Bab II Urutan teoritis & indikator variabel		
	-		
	Bab III Indikator variabel & data awal		
	Daftar pustaka		
14/12/2018	SR :		
17/12/2018	SR :		
19/12/2018	SR :		
21/12/2018	Acc. Seminar proposal		

Medan, Desember 2018

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal


YUDI SISWADI, SE, MM


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Anika Riana
NPM : 1505160076
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2019
Pembuat Pernyataan



Anika Riana
Anika Riana

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Anika Riana (1505160076) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan. Skripsi 2019

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa Variabel Kompensasi $2,146 > 2,00247$. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line. Variabel lingkungan kerja $2,409 > 2,00247$. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line. Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,018 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (4,296) > F_{tabel} 3,89$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Arpeni Pratama Ocean Line.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas karyawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Loyalitas kerja.....	6
a. Pengertian Loyalitas kerja.....	6
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas kerja	7
c. Indikator Loyalitas kerja	8
2. Kompensasi	10
a. Pengertian Kompensasi.....	10
b. Jenis-Jenis Kompensasi	10
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	12
d.Indikator Kompensasi	13
3. Lingkungan Kerja.....	15
a. Pengertian Kerja	15

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	17
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan Penelitian	22
B. Defenisi Operasional	22
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	24
D. Populasi Dan Sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas kerja	18
Gambar II.2 Hubungan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja.....	19
Gambar II.3 Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas	20

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kompensasi Kerja	23
Tabel III.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	23
Tabel III.3	Indikator Loyalitas Kerja	24
Tabel III.4	Pelaksanaan Penelitian.....	24
Tabel III.5	Opsi jawaban.....	25
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	27
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2).....	27
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (Y)	28
Tabel III.9	Hasil Uji Reliabilitas	28
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel IV.4	Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1).....	36
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan kerja (X2).....	38
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Loyalitas (Y)	40
Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas	43
Tabel IV.8	Regresi Berganda.....	45
Tabel IV.9	Uji t.....	47
Tabel IV.10	Uji F.....	48
Tabel IV.11	Koefisien Determinasi	50

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan proposal ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Rudi Haritono dan Ibunda Rusnita yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi S.E, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini dengan baik
9. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
10. Sahabat penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Proposal ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya proposal ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Maret 2019

Anika Riana
1505160076

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Rachmawati, 2008, hal.5).

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen loyalitas kerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas loyalitas kerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi baik secara jangka panjang maupun jangka pendek. Loyalitas kerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2017, hal.176).

Loyalitas merupakan karyawan diharapkan untuk mengatakan hal-hal yang positif mengenai kebijakan perusahaan terutama tentang pimpinan, jika tetap tidak dapat memikirkan sesuatu yang positif untuk dikatakan maka lebih baik karyawan tersebut diam daripada mengkritik (Ginting, 2017, hal.86).

Loyalitas membuat sebuah perusahaan merasa benar-benar memiliki karyawan yang siap untuk melaksanakan apapun demi kepentingan atasannya, atau seorang pemimpin tidak ragu lagi perintahnya tidak dilaksanakan (Simaremare, 2013, hal.17)

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Hamali, 2015, hal.78).

Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas (Sudarmanto, 2015, hal.164).

Selain kompensasi yang mempengaruhi loyalitas kerja, lingkungan kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Malik, 2016, hal.164)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja

dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja (Rahman, 2017, hal. 46),.

Dari hasil survey awal yang penulis lakukan terdapat permasalahan terjadi pada penurunan loyalitas kerja karyawan. Permasalahan yang nampak adalah bahwa kompensasi pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan lingkungan kerja bagi karyawan. Selain itu seorang pimpinan pada perusahaan tersebut jarang memberikan dorongan prestasi bagi karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat. selain itu lingkungan kerja karyawan juga belum memadai ini terlihat dari kurangnya kebersihan, kenyamanan ruangan, dan komunikasi antar karyawan. Peran kompensasi pada perusahaan tersebut selain berdampak pada lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang menurun. Ini terlihat dari sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Lingkungan kerja karyawan juga belum memadai ini terlihat dari kurangnya kebersihan, kenyamanan ruangan.

2. Kompensasi pada perusahaan tersebut masih kurang efektif
3. Rendahnya tingkat loyalitas karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Permasalahan yang nampak adalah bahwa kompensasi pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Selain itu lingkungan kerja karyawan juga belum memadai ini terlihat dari kurangnya kebersihan, kenyamanan ruangan dan loyalitas karyawan yang menurun. Batasan masalah penelitian ini adalah mengenai kompensasi yang terdiri atas kompensasi finansial secara langsung (bayaran prestasi, bayaran insentif), kompensasi finansial secara tidak langsung (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, bayaran di luar jam kerja, liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan kompensasi non financial (fasilitas kerja).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan?
- c. Apakah Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada karyawan PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi

dalam memperbaiki kompensasi agar prestasi kerja karyawan meningkat.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berfikir ilmiah .

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Loyalitas kerja

a. Pengertian Loyalitas kerja

Loyalitas karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi. Semakin banyak karyawan yang berloyalitas kerja tinggi, maka loyalitas kerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Bertens (2004, hal.191) Dengan loyalitas dimaksudkan kewajiban untuk turut merealisasikan tujuan perusahaan tidak melakukan sesuatu yang merugikan kepentingan perusahaan. Loyalitas ini berlaku secara khusus terhadap pimpinan.

Simaremare (2013, hal.17) Loyalitas membuat sebuah perusahaan merasa benar-benar memiliki karyawan yang siap untuk bekerja dan melakukan apapun demi kepentingan atasannya, atau seorang pemimpin tidak ragu lagi perintahnya tidak dilaksanakan.

Selanjutnya Fahmi (2016, hal.127) salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Sedangkan menurut Martin (2005, hal. 44), loyalitas merupakan karyawan yang memberikan kontribusi produktif, dan menghasilkan pekerjaan dan tidak bersedia untuk keluar dari perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa loyalitas kerja salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi

kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas kerja

Menurut Sunarto (2009, hal. 102) Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah :

1) Penghargaan financial yang memadai]

Imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Semakin baik imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

2) Masa kerja relatif lama

Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Semakin lama seorang karyawan yang bekerja disuatu perusahaan menunjukkan tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

3) Citra organisasi yang sudah baik

Keberhasilan organisasi dalam mengelola *image* merupakan salah satu kunci keberhasilannya memenangkan persaingan, semakin baik citra organisasi maka karyawan tetap bertahan untuk tetap bekerja.

Sedangkan Surbakti (2012, hal. 126), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah :

1) Mentalitas

Mental karyawan yang baik menunjukkan karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, dengan adanya mental tersebut menunjukkan karyawan tidak ingin keluar dari perusahaan.

2) Komitmen

individu yang mempunyai komitmen yang tinggi akan menghabiskan waktu bekerja dengan sukarela, yang artinya tingginya komitmen akan menyebabkan loyalitas kerja karyawan yang tinggi juga.

3) Karakter

karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian

4) Kekhawatiran

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu loyalitasnya.

c. Indikator Loyalitas kerja

Menurut Busro (2018, hal. 85) menyebutkan bahwa indikator loyalitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Kesiediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi
- 2) Kesiediaan seorang untuk mengorbankan kepentingan pribadi
- 3) Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri dalam bekerja dalam perusahaan
- 4) Adanya keamanan
- 5) Kepuasan kerja

Menurut Rivai (2015, hal.251) terdapat beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Lama bekerja

Suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti secara tulus, baik itu pada pekerjaannya maupun tempat kerjanya

- 2) Keluar masuk karyawan

Karyawan dikatakan profesional apabila bersedia tetap tinggal ketika krisis, mau untuk melakukan pekerjaannya, menyebarkan informasi, menawarkan saran, memiliki sikap dan perilaku sesuai nilai perusahaan, visi dan tujuan, tidak keluar dari pekerjaan, mampu bekerja sama dalam tim

3) Kepuasan kerja

Karyawan yang sudah memiliki kepuasan kerja pada suatu organisasi/perusahaan akan tidak beralih atau keluar kerja dari organisasi/perusahaan tersebut

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Hamali (2015, hal.78) kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Siagian (2015, hal.256) sistem kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai yang mencakup berbagai hal seperti prestasi kerja yang tinggi.

Sedangkan Kasmir (2018, hal.233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Sutrisno (2009, hal.183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Suparyadi (2015, hal.271) kompensasi dapat menjadi salah satu motivator atau pendorong seseorang untuk memenuhi setidaknya dua kebutuhan sekaligus, yaitu kebutuhan fisiologis dan penghargaan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015, hal.272) jenis-jenis dari kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi financial secara langsung

Kompensasi ini berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

- 2) Kompensasi financial secara tidak langsung

Kompensasi berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir..

- 3) Kompensasi nonfinancial

Kompensasi berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Menurut Mangkunegara (2017, hal.85) jenis-jenis dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Gaji adalah merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) Benefit

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Umam (2018, hal.35) Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu :

1) Faktor intern organisasi,

2) Faktor Pribadi karyawan yang bersangkutan

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

1) Faktor intern organisasi

Dana Organisasi

Serikat Pekerja

2) Faktor Pribadi karyawan

Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Menurut Suparyadi (2015, hal.275) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya

jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

d. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur penghargaan menurut Mangkunegara (2017, hal.89) adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Penentuan atau standar pemberian kompensasi berdasarkan tolak ukur hasil pendidikan yang telah dicapai karyawan/pegawai. Jadi semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka semakin luas pengetahuannya tentang pekerjaan sehingga kompensasi yang diberikan juga besar.

2) Pengalaman

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang

telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

3) Jabatan

Penentuan kompensasi atas dasar hasil dan perilaku tetapi berdasarkan kontrak, tipe-tipe pekerjaan, hakikat pekerjaan, persamaan level hierarki atau kewenangan, masa jabatan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus dipikul karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, dalam pemberian kompensasi perusahaan memperhatikan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kondisi Kerja

serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut

Suparyadi (2015, hal.291) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Karyawan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2) Berloyalitas kerja yang unggul

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

3) Tidak ada keluhan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu adalah lingkungan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau perubahan.

Malik (2016, hal.164) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai

Rahman (2017, hal. 46) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja.

Sedangkan Darmadi (2018, hal.150) lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suasana gaduh, pengaturan kebersihan, dan pengaturan tempat kerja.

Sudaryo (2018, hal.47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016, hal.52) terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan

Menurut Asriel (2016, hal. 185) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja adalah : warna, cahaya, udara, suara.

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Perlengkapan dan

fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Offirtson (2015, hal.52) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan
Hubungan antar karyawan dalam satu perusahaan dapat mengukur kondisi lingkungan kerja perusahaan, semakin baik hubungan antar karyawan menunjukkan kondisi lingkungan kerja sudah baik
- 2) Pertumbuhan pribadi
Pertumbuhan pribadi karyawan yang semakin baik disebabkan karena kondisi lingkungan organisasi yang sudah mendukung loyalitas kerja karyawan.
- 3) Perubahan.
Dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar tidak terjadinya kejenuhan dalam lingkungan organisasi
- 4) Perbaikan.
Perbaikan terhadap lingkungan kerja yang sudah tidak rusak/tidak dapat dipakai kembali akan membantu karyawan untuk meningkatkannya loyalitas kerjanya.

Sudaryo (2018, hal.50) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut
- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

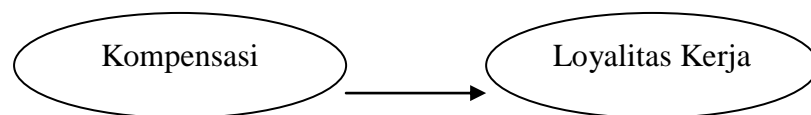
Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

1. Hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas kerja

Sudarmanto (2015, hal.164) Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh

karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian Purba (2017) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Safitri (2015) kompensasi berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan pada PT. Putera Lautan Kumala Lines di Samarinda dan Hasil penelitian Heryati (2016) variabel independen kompensasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan).



Gambar II-1

Hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas kerja

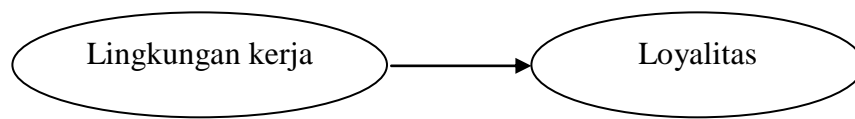
2. Hubungan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja

Malik (2016, hal.164) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Hasil penelitian Purba (2010) lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian Widi (2015) Lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. LEC, hasil penelitian Ramadhani (2017) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan

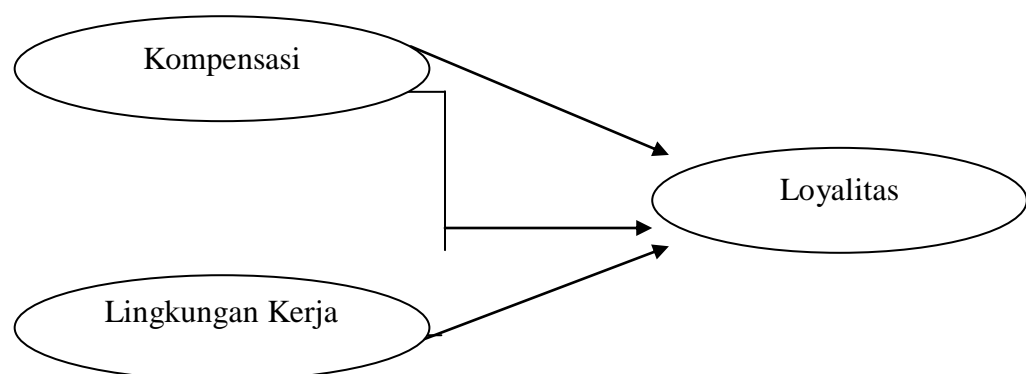
terhadap loyalitas kerja karyawan.



Gambar II-2
Hubungan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja

3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja

Hasil penelitian Purba (2017) lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandı. Hasil penelitian Rachmawati (2009) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y). Hasil Penelitian Ramadhani (2017) adanya pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan pada Kantor Direksi PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan.



Gambar II.3
Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas kerja

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013, hal.96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line Medan
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line Medan
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line Medan

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Sugiyono (2013, hal.9) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

B. Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kompensasi, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Tabel III.1: Indikator Kompensasi Kerja

No	Indikator
1	Pendidikan

2	Pengalaman
3	Jabatan
4	Tanggung jawab
5	Kondisi Kerja

Sumber: Mangkunegara (2017, hal.89)

2. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja. Diukur dengan indikator:

Tabel III.2: Indikator Lingkungan kerja

No	Indikator
1	Hubungan
2	Pertumbuhan pribadi
3	Perubahan
4	Perbaikan

Sumber: Offirtson (2015, hal.52)

3. Loyalitas kerja (Y)

Loyalitas karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berloyalitas kerja tinggi, maka loyalitas kerja atau produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Tabel III.3: Indikator Loyalitas kerja

Bimbingan Skripsi																
Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal. 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line Medan, yang bekerja di organisasi itu selama minimal 2 tahun yang berjumlah 95 orang.

Tabel III.5

Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah
Seksi pengembangan Produksi	11 Orang
Seksi pengembangan SDM	10 Orang
Seksi pengembangan industri	10 Orang

Seksi promosi	11 Orang
Seksi pengembangan kontruksi	9 Orang
Seksi riset, edukasi, pengembangan	12 Orang
Seksi akses permodalan dan pemasaran	11 Orang
Seksi penyuluhan dan fasilitas	10 Orang
Total	95 Orang

2. Sampel

Sugiyono (2013, hal. 91) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlah populasinya terlalu sedikit. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang karyawan

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Para peneliti sering menggunakan berbagai teknik lain untuk menggali informasi. Salah satu diantaranya ialah dengan menggunakan kuesioner, khususnya yang diarahkan pada penggalian informasi tentang sikap para obyek penelitian.

a. Jenis Skala

Jenis skala yang digunakan adalah skala liker, skala likers digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jumlah opsi jawaban dan item-itemnya adalah sebagai berikut :

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2013, hal.98)

b. Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono (2013, hal 212)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-veriabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus

Correlate, Bivariate Correlations, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,466	0,2017	Valid
Pernyataan 2	0,595	0,2017	Valid
Pernyataan 3	0,583	0,2017	Valid
Pernyataan 4	0,452	0,2017	Valid
Pernyataan 5	0,320	0,2017	Valid
Pernyataan 6	0,547	0,2017	Valid
Pernyataan 7	0,768	0,2017	Valid
Pernyataan 8	0,548	0,2017	Valid
Pernyataan 9	0,425	0,2017	Valid
Pernyataan 10	0,240	0,2017	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk kompensasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=95-2=93= 0,2017$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,420	0,2017	Valid
Pernyataan 2	0,484	0,2017	Valid
Pernyataan 3	0,690	0,2017	Valid
Pernyataan 4	0,415	0,2017	Valid
Pernyataan 5	0,564	0,2017	Valid
Pernyataan 6	0,455	0,2017	Valid
Pernyataan 7	0,654	0,2017	Valid
Pernyataan 8	0,790	0,2017	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.8 dimana nilai validitas pernyataan untuk lingkungan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=95-2=93= 0,2017$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.9

Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,596	0,2017	Valid
Pernyataan 2	0,663	0,2017	Valid
Pernyataan 3	0,608	0,2017	Valid
Pernyataan 4	0,424	0,2017	Valid
Pernyataan 5	0,318	0,2017	Valid
Pernyataan 6	0,312	0,2017	Valid

Pernyataan 7	0,705	0,2017	Valid
Pernyataan 8	0,712	0,2017	Valid
Pernyataan 9	0,744	0,2017	Valid
Pernyataan 10	0,298	0,2017	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk loyalitas kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=95-2=93= 0,2017$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

c. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Umar, 2004, hal.101)

Dimana :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2013, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,95$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,95$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya organisasi	,673	10
Komitmen organisasi	,688	8
Kinerja	,626	10

2. Wawancara

Selain metode angket, juga digunakan metode wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner yang tersebar. Wawancara juga untuk memperluas cakrawala penelitian tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner, namun akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data

kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2013, hal.89) Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja, variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja. Berikut adalah rumus untuk menguji regresi berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Loyalitas kerja

a = konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = koefisien regresi

x_1 = Kompensasi

x_2 = Lingkungan kerja

e = Error

(Sugiyono, 2013 hal. 212)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

a. Normalitas

Menurut Ghozali (2013, hal.154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pada grafik normal Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya menjauh dari garis diagonal, model grafik ini menunjukkan bahwa model regresi menyalahi normalitas (Ghozali, 2013, hal.156).

b. Mulltikolineritas

Uji Multikolineartias bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel independen (Ghozali, 2013 : 103). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF >10, maka terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

b. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013, hal.134).

3. Uji t

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2008, hal. 250):

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



4. Uji F

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
-

5. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus koefisien determinasi

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 95 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Arpeni Pratam Ocean Line. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	23%
2	Laki-Laki	81 orang	77%
Jumlah		95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (23%) dan laki-laki 81 orang (77%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Arpeni Pratam Ocean Line tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-

laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	48%
2	30 tahun ke atas	66 orang	52%
Jumlah		95 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	8 orang	7%
3	Diploma	0 orang	0%
4	S1	85 orang	88%
5	S2	2 orang	5%
JUMLAH		95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden

adalah S1 yaitu sebanyak 85 orang (88%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2-3 Tahun	65 orang	68%
2	4-6 Tahun	25 orang	26%
3	> 6 Tahun	5 orang	6%
JUMLAH		95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian masa kerja responden adalah 2-3 tahun yaitu sebanyak 65 orang (68%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line lebih banyak masa kerjanya 2-3 tahun. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel IV.4
Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	14	57	43	15	11	2	2	2	2	95	100
2	24	18	49	37	16	12	6	5	0	0	95	100
3	16	12	62	47	13	10	3	2	1	1	95	100
4	9	7	59	44	22	17	3	2	2	2	95	100
5	39	29	49	37	4	3	3	2	0	0	95	100
6	29	22	37	28	19	14	9	7	1	1	95	100
7	23	17	37	28	21	16	12	9	2	2	95	100
8	5	4	44	33	29	22	12	9	5	4	95	100
9	16	12	52	39	23	17	4	3	0	0	95	100
10	32	24	49	37	11	8	3	2	0	0	95	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat pendidikan terakhir karyawan, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 55%, kurang setuju 17%, tidak setuju 2%.

2. Jawaban responden tentang Semakin tinggi pendidikan maka semakin besar kompensasi yang diberikan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang Pengalaman kerja karyawan sangat menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 3%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
4. Jawaban responden tentang Perusahaan memperhatikan pengalaman kerja setiap karyawan yang baru masuk, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan jabatan yang karyawan dimiliki., responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang Saya mengejar jabatan tertinggi di perusahaan untuk mendapatkan kompensasi yang besar, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Semakin besar tanggung jawab karyawan maka perusahaan memberikan kompensasinya besar juga, responden menjawab sangat setuju 23% setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 0%.
8. Jawaban responden tentang Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kompensasi yang diberikan, responden menjawab

sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.

9. Jawaban responden tentang Kondisi kerja karyawan dapat mempengaruhi besarnya kompensasi, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.

10. Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dengan kondisi kerja yang sangat sulit karena kompensasi yang diberikan lebih besar dibandingkan kondisi kerja tidak sulit, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.

Tabel IV.5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	15	53	56	21	22	3	3	4	4	95	100
2	15	16	61	64	14	15	5	5	0	0	95	100
3	22	23	58	61	12	13	2	2	1	1	95	100
4	16	17	63	66	16	17	0	0	0	0	95	100
5	27	28	50	53	5	5	8	8	5	5	95	100
6	22	23	45	47	23	24	4	4	1	1	95	100
7	34	36	43	45	13	14	3	3	2	2	95	100
8	13	14	47	49	20	21	10	11	5	5	95	100

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Kondisi hubungan kerja antar karyawan sudah baik., responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 31%, kurang setuju 25%, tidak setuju 2%.
- 2) Jawaban responden tentang Rekan kerja membantu saya apabila sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 65%, kurang setuju 17%, tidak setuju 3%.
- 3) Jawaban responden tentang Dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan pertumbuhan/perkembangan karyawan responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 65%, kurang setuju 17%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 0%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya dapat meningkatkan pertumbuhan hasil kerja dengan lingkungan kerja yang mendukung responden menjawab sangat setuju 4%, setuju 29%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya tidak akan bosan dalam bekerja apabila adanya perubahan tata letak di ruangan saya bekerja, responden menjawab sangat setuju 21%, setuju 22%, kurang setuju 2%, tidak setuju 5%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan sering melakukan perubahan lingkungan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 15%, kurang setuju 11%, tidak setuju 5%.
- 7) Jawaban responden tentang Perusahaan selalu memperhatikan kondisi fasilitas kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 18%, kurang setuju 11%, tidak setuju 8%.

- 8) Jawaban responden Dengan adanya perbaikan dari peralatan kerja saya dapat mengoptimalkan kinerja, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 15%, kurang setuju 20%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 1%.

Tabel IV.6

Tabulasi Jawaban Responden Loyalitas kerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	21	52	55	18	19	3	3	2	2	95	100
2	32	34	46	48	8	8	8	8	0	0	95	100
3	19	20	61	64	10	11	2	2	1	1	95	100
4	12	13	52	55	24	25	4	4	2	2	95	100
5	35	37	47	49	9	9	3	3	0	0	95	100
6	22	23	45	47	21	22	6	6	1	1	95	100
7	30	32	39	41	12	13	11	12	2	2	95	100
8	12	13	60	63	14	15	8	8	1	1	95	100
9	16	17	45	47	28	29	6	6	0	0	95	100
10	7	7	39	41	30	32	14	15	3	3	95	100

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya tetap bekerja di perusahaan karena kondisi hubungan kerja dengan rekan kerja saya sangat baik, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%.

2. Jawaban responden tentang Pimpinan saya sangat peduli dengan pekerjaan yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang Saya lebih mengutamakan pekerjaan di perusahaan dibandingkan dengan kepentingan pribadi responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang Saya tetap lebih memilih bekerja walaupun kondisi cuaca sedang hujan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Saya akan tetap bertahan di perusahaan walaupun keadaan perusahaan sedang tidak baik, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang Saya akan mempertahankan perusahaan ditempat saya bekerja, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Keamanan di perusahaan sangat baik sehingga saya tetap loyal terhadap perusahaan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang Kondisi kerja di perusahaan sangat kondusif, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

9. Jawaban responden tentang Saya merasa puas bekerja di perusahaan sehingga loyalitas saya semakin tinggi, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
10. Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan fasilitas, kompensasi dan insentif yang diberikan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

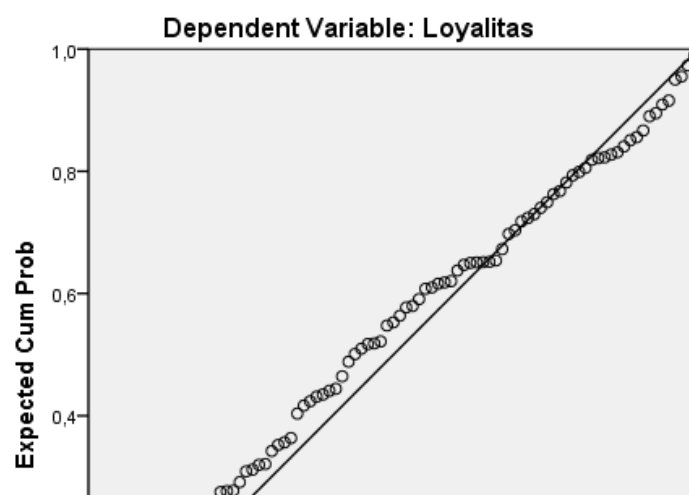
2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

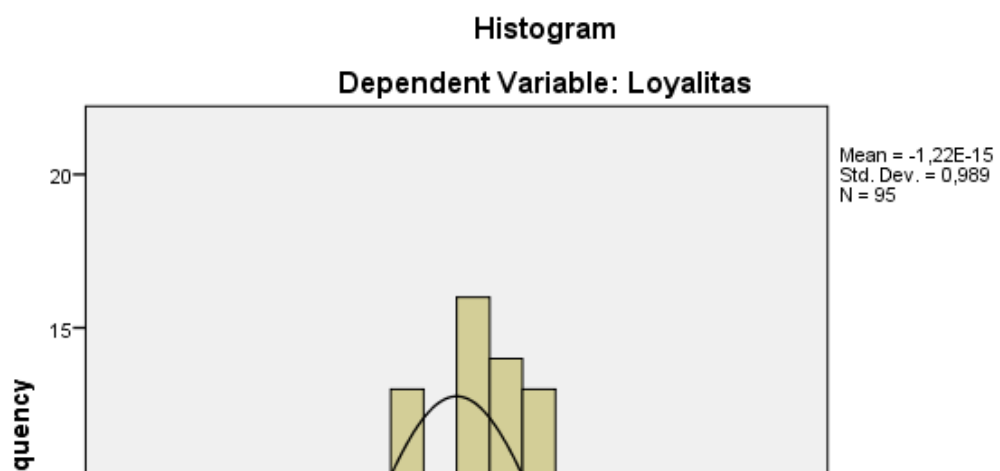
Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.



2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

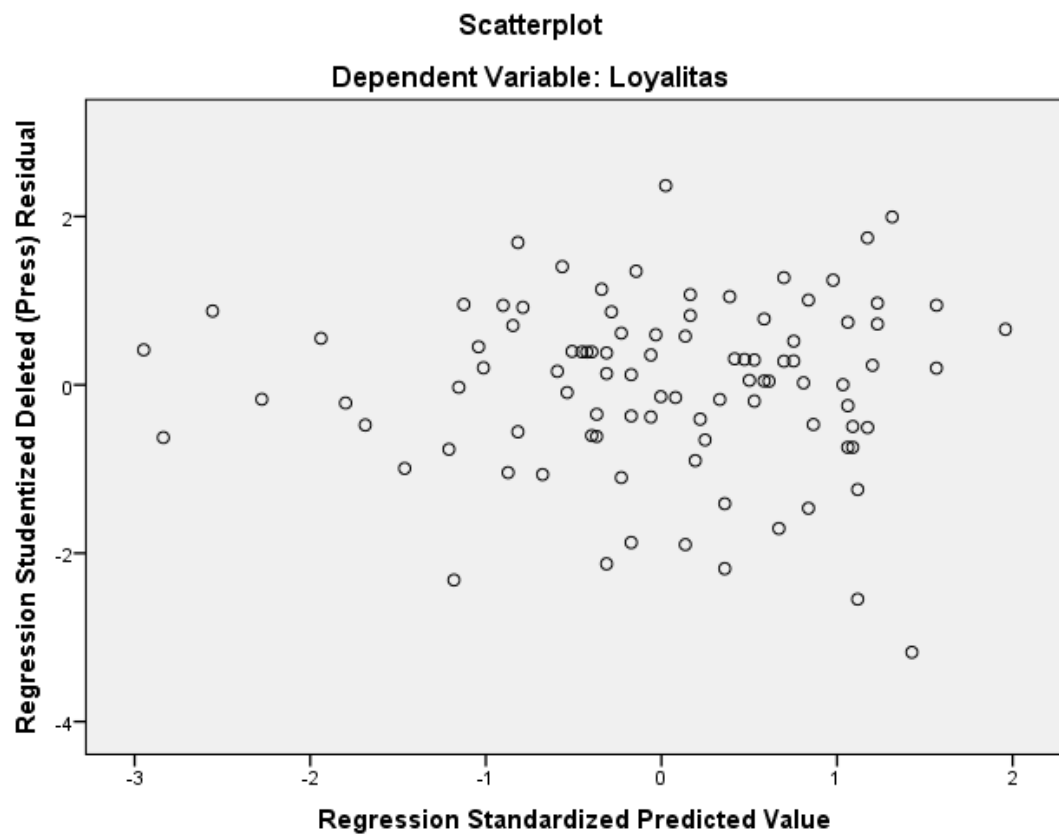
Tabel IV.7
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,963	1,038
	Lingkungan	,963	1,038

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV.8
Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,372	,576		5,850	,000
	Kompensasi	,446	,102	,461	5,436	,000
	Lingkungan	,803	,891	,953	7,901	,000

Berdasarkan tabel IV.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,372 + 0,446X_1 + 0,803X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas kerja

a = konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = lingkungan kerja

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 3,372 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 3,372 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Kompensasi dan lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka loyalitas kerja masih sebesar 3,372.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,446 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap loyalitas kerja pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,446.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,803 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap loyalitas kerja pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan

sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,803.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Kompensasi dan lingkungan kerja dan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 = diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.9

Uji t

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,372	,576		5,850	,000

Kompensasi	,446	,102	,461	5,436	,000
Lingkungan	,803	,891	,953	7,901	,000

Berdasarkan tabel IV.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Kompensasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,436 > t_{tabel}$ ($n-k=95-3=92$) 1,98. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 7,901 > t_{tabel}$ ($n-k=95-3=92$) 1,98. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan

H_1 : ada pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap

loyalitas kerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

Tabel IV.10

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,149	2	,074	15,442	,000 ^b
	Residual	15,483	92	,168		
	Total	15,632	94			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,018 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (15,442) > F_{tabel} 3,10 (df1=k-1=3-1=2) sedangkan (df2=n-k=95-3=92). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV.11

Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,952	,812	1,41023

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,976, artinya kontribusi Kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 97,6% untuk mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,952 (95,2%) artinya 95,2% variabel Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan variabel loyalitas kerja (Y) sedangkan sisanya 4,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.

3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,812 (81,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa 81,2% variasi variabel independen yaitu Kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan loyalitas kerja karyawan sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas kerja

Variabel Kompensasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,436 > t_{tabel} (n-k=95-3=92) 1,98$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line.

Sudarmanto (2015, hal.164) Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Siagian (2015, hal.256) sistem kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai yang mencakup berbagai hal seperti prestasi kerja yang tinggi.

Sedangkan Kasmir (2018, hal.233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun

non keuangan, dengan tujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian Purba (2017) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Safitri (2015) kompensasi berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan pada PT. Putera Lautan Kumala Lines di Samarinda dan Hasil penelitian Heryati (2016) variabel independen kompensasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan).

Dari hasil pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan meningkatkan kompensasi kepada karyawan maka dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas kerja

Variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 7,901 > t_{tabel}$ ($n-k=95-3=92$) 1,98. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line

Malik (2016, hal.164) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Rahman (2017, hal. 46) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan

rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja.

Sedangkan Darmadi (2018, hal.150) lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suasana gaduh, pengaturan kebersihan, dan pengaturan tempat kerja.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Hasil penelitian Purba (2010) lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian Widi (2015) Lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. LEC, hasil penelitian Ramadhani (2017) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Dari hasil pembahasan diatas maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka karyawan akan tetap loyal terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas kerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,018

lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (15,442) > F_{tabel} 3,10 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=95-3=92$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line.

Sudarmanto (2015, hal.164) Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Malik (2016, hal.164) Selain kompensasi yang mempengaruhi loyalitas kerja, lingkungan kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai

Rahman (2017, hal. 46) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja,.

Hasil penelitian Purba (2017) lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.

Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Hasil penelitian Rachmawati (2009) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y). Hasil Penelitian Ramadhani (2017) adanya pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan pada Kantor Direksi PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan.

Dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi dan lingkungan kerja yang sudah baik atau sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan maka perasaan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas pernyataan untuk Kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.
2. Secara parsial variabel Kompensasi dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel Kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line.
4. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Arpeni Pratam Ocean Line.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau Kompensasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja dan Kompensasi yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. Arpeni Pratam Ocean Line
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan lingkungan kerja yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global* 1(2), 56-66.
- Anthony Dio Martin. (2005). *Membangun Spirit*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Armida Silvia Asriel. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta : Kencana.
- Bertens K. (2004). *Sketsa-Sketsa Moral*. Yogyakarta : Kanisius.
- Berto Kristanto Purba (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP Volume 4 (1)*, 45-56.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana,.
- Ghozali, Imam (2013). *Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Yogyakarta : Undip.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Fahmi, Fahmi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Umam, Khaerul (2018). *Perilaku Organiosasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Rahman, Merianti (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar : CV Sah Media.
- Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Grup.
- Nazaruddin, Nazri (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja*. Malang : UMM.
- Afandi,Fandi (2012). *Concept dan Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta : Deepublis.
- Purba (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. *Jurnal Manajemen*, 15(4), 65-72.
- Rachmawati, Kusdyah,Ike (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Rahmadana Safitri (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Journal Administrasi Bisnis ISSN 2355-5408*, 651-659.

- Rachmawati (2009) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Kantor Direksi PTPN IX Divisi Tanaman Tahunan. *Manajemen*. 15(4), 65-76.
- Siagian, Sondang. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simaremare, Lintong. (2013). *Kunci Pembahagia Dalam Pekerjaan*. Jakarta : Mata Pena.
- Sopiah. (2008) *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta , hal. Andi.
- Sudarmanto (2015) *Loyalitas kerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan*. Bandung, : Alfabeta.
- Sunarto. (2009) *Televisi, Kekerasan dan Perempuan*. Jakarta : Kompas Media Nusantara
- Suparyadi. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Surbakti. (2012) *Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta : Elex Media Komputindi
- Tim Penyusun. (2009) *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan:FE-UMSU.
- Offirston, Topic. (2012) *Mutu Pendidikan*. Jakarta : Kencana.
- Zahrah Putri Ramadhani (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6 (4), 71-85.